

Convention collective

entre

Les Tournesols de Saint-Vital Inc.

et

**le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba**

du 1 avril 2018 au 31 mars 2021

Table des matières

Préambule	1
Article 1 Reconnaissance	1
Article 2 Droits de gestion	2
Article 3 Interprétation.....	3
Article 4 Durée de la convention et rétroactivité.....	3
Article 5 Affaires syndicales	4
Article 6 Comité de consultation patronale-syndicale	7
Article 7 Mesures disciplinaires et accès aux dossiers du personnel	7
Article 8 Harcèlement et discrimination	8
Article 9 Milieu de travail respectueux.....	10
Article 10 Sécurité et hygiène du travail.....	10
Article 11 Salaires, augmentations et nouvelles catégories d'emploi.....	10
Article 12 Paiement en trop	11
Article 13 Avantages sociaux	12
Article 14 Heures de travail et horaires pour les postes de travail.....	13
Article 15 Heures supplémentaires	15
Article 16 Congés repos	16
Article 17 Congé en cas de violence familiale	16
Article 18 Indemnité de déplacement	19
Article 19 Congé annuel.....	20
Article 20 Jours fériés	22
Article 21 Protection du revenu	25
Article 22 Indemnités de la Commission des accidents du travail et de la Société d'assurance publique du Manitoba.....	26
Article 23 Congé de décès.....	27
Article 24 Congé pour soins compatissants	28
Article 25 Congé de parent	30
Article 26 Congé de citoyenneté.....	33
Article 27 Congé pour fonctions judiciaires.....	33

Article 28	Congé sans solde autorisé	33
Article 29	Réadaptation, retour au travail et accommodements raisonnables.....	34
Article 30	Intempéries.....	35
Article 31	Perfectionnement professionnel	35
Article 32	Ancienneté.....	36
Article 33	Classement et reclassement	38
Article 34	Postes de durée déterminée	39
Article 35	Réunion de personnel	41
Article 36	Emplois vacants, promotions, et périodes d'essai	41
Article 37	Poste intérimaire	43
Article 38	Période probatoire.....	43
Article 39	Procédure de règlement des griefs	44
Article 40	Procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage.....	46
Article 41	Évaluation du rendement.....	48
Article 42	Effets personnels perdus ou endommagés.....	48
Article 43	Responsabilité civile et responsabilité du fait d'autrui	49
Article 44	Changements technologiques.....	49
Article 45	Licenciement	51
Article 46	Avis de démission ou de cessation d'emploi.....	54
Article 47	Politique relative aux soupçons de mauvais traitements à l'endroit d'un enfant	55
Article 48	Sécurité d'Emploi.....	55
Article 49	Comité des politiques et des procédures.....	55
Annexe A –	Échelles salariales (ci-jointes).....	57

*Toutes les modifications apparaissent en **gras**

Table des matières alphabétique

Préambule	1
Article 5 Affaires syndicales	4
Article 32 Ancienneté	36
Article 13 Avantages sociaux	12
Article 46 Avis de démission ou de cessation d'emploi	54
Article 44 Changements technologiques.....	49
Article 33 Classement et reclassement	38
Article 6 Comité de consultation patronale-syndicale	7
Article 49 Comité des politiques et des procédures	55
Article 19 Congé annuel.....	20
Article 26 Congé de citoyenneté	33
Article 23 Congé de décès.....	27
Article 25 Congé de parent	30
Article 17 Congé en cas de violence familiale	16
Article 27 Congé pour fonctions judiciaires	33
Article 24 Congé pour soins compatissants	28
Article 28 Congé sans solde autorisé	33
Article 16 Congés repos	16
Article 2 Droits de gestion	2
Article 4 Durée de la convention et rétroactivité.....	3
Article 42 Effets personnels perdus ou endommagés.....	48
Article 36 Emplois vacants, promotions, et périodes d'essai	41
Article 41 Évaluation du rendement.....	48
Article 8 Harcèlement et discrimination	8
Article 14 Heures de travail et horaires pour les postes de travail.....	13
Article 15 Heures supplémentaires	15
Article 18 Indemnité de déplacement	19

Article 22	Indemnités de la Commission des accidents du travail et de la Société d'assurance publique du Manitoba.....	26
Article 30	Intempéries.....	35
Article 3	Interprétation.....	3
Article 20	Jours fériés	22
Article 45	Licenciement.....	51
Article 7	Mesures disciplinaires et accès aux dossiers du personnel	7
Article 9	Milieu de travail respectueux.....	10
Article 12	Paiement en trop	11
Article 31	Perfectionnement professionnel	35
Article 38	Période probatoire.....	43
Article 47	Politique relative aux soupçons de mauvais traitements à l'endroit d'un enfant	55
Article 37	Poste intérimaire	43
Article 34	Postes de durée déterminée	39
Article 39	Procédure de règlement des griefs	44
Article 40	Procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage.....	46
Article 21	Protection du revenu	25
Article 29	Réadaptation, retour au travail et accommodements raisonnables.....	34
Article 1	Reconnaissance	1
Article 43	Responsabilité civile et responsabilité du fait d'autrui	49
Article 35	Réunion de personnel	41
Article 11	Salaires, augmentations et nouvelles catégories d'emploi.....	10
Article 48	Sécurité d'Emploi.....	55
Article 10	Sécurité et hygiène du travail.....	10
Annexe A –	Échelles salariales (ci-jointes).....	57

*Toutes les modifications apparaissent en **gras**

Préambule

Attendu que les deux parties à la présente convention collective, soit les employées membres de le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba et l'Employeur, Les Tournesols de Saint-Vital Inc., souhaitent maintenir des relations de travail harmonieuses et offrir des services de garde de meilleure qualité à leurs clients;

Attendu que les deux parties reconnaissent la valeur intrinsèque d'un travail d'équipe pour mieux servir les clients et la valeur positive d'un dialogue et d'une négociation équitable en matière de conditions de travail;

Attendu que le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba et l'Employeur reconnaissent le français comme la langue de travail tant au sein du conseil d'administration que dans leurs activités internes;

Le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba et Les Tournesols de Saint-Vital Inc. conviennent d'accepter ce qui suit.

Article 1 Reconnaissance

1:01 Les Tournesols de Saint-Vital Inc. (l'« Employeur ») reconnaît que le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba (le « Syndicat ») est le seul et unique agent négociateur de l'ensemble des employées visées par le certificat d'accréditation no MLB-7225. Sans limiter la portée de ce qui précède, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les employées suivantes sont visées par le certificat d'accréditation no MLB-7225:

Tous les employés fournissant des services de garde d'enfants aux Tournesols de Saint-Vital, dans la ville de Winnipeg, dans la province du Manitoba, à l'exception de la directrice générale, et de la directrice adjointe ainsi que des personnes exclues par la loi.

1:02 Aucune autre entente

Aucune employée ne peut conclure, ou être autorisée à conclure, avec l'Employeur un contrat individuel de travail oral ou écrit, lequel entre en conflit avec les dispositions de la présente convention.

1:03 Travail de l'unité de négociation

Les personnes dont le poste, qu'il soit rémunéré ou non, ne fait pas partie de l'unité de négociation ne peuvent occuper aucun poste qui fait partie de l'unité de négociation ou accomplir des tâches assignées à de tels postes, sauf pour les cas convenus de part et d'autre, ou en cas de formation, d'urgence ou de pénurie temporaire de personnel, ou pour permettre aux employées ne faisant pas partie de l'unité de négociation de conserver leurs compétences.

1:04 Dispositions exclues de la convention collective

En cas de différend entre l'Employeur et le Syndicat au sujet de l'admissibilité d'une personne au titre d'employée aux termes de la Loi sur les relations du travail du Manitoba et de son inclusion dans les syndiqués visés par la présente convention, l'une ou l'autre partie, ou les deux, peut renvoyer la question à la Commission du travail du Manitoba à des fins de décision. Si la Commission du travail du Manitoba décide qu'une telle personne est une employée aux termes de la Loi sur les relations du travail du Manitoba et qu'elle doit être incluse dans les syndiqués visés par la présente convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se réunir sans délai pour négocier la catégorie et la grille salariale de cette employée afin qu'elle soit régie par la présente convention. Si l'Employeur et le Syndicat ne peuvent s'entendre sur la catégorie ou la grille salariale de l'employée, l'une ou l'autre partie, ou les deux, peut renvoyer la question à l'arbitrage.

Article 2 Droits de gestion

2:01 Sauf disposition contraire de la présente convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'exercer ses fonctions de gestion, aux termes desquelles l'Employeur doit avoir, entre autres, le droit de maintenir l'efficacité et la qualité des soins prodigués aux clients, le droit de diriger le

travail de ses employées, le droit de les embaucher, de les classer, de leur assigner des postes et de les promouvoir, le droit de déterminer la nature du travail et le nombre d'employées, le droit de rétrograder, de discipliner, de suspendre, de licencier et de libérer les employées pour des motifs valables, ainsi que le droit d'élaborer, de modifier et d'appliquer des règlements d'une manière équitable et conforme aux conditions de la présente convention.

- 2:02** Lorsqu'il applique la présente convention, l'Employeur est tenu d'agir de façon raisonnable, juste, de bonne foi et de manière compatible avec la convention prise dans son ensemble.

Article 3 Interprétation

- 3:01** « Employée » désigne toute personne à l'emploi de Les Tournesols de Saint-Vital Inc. dans le cadre de la présente entente.
- 3:02** « Employée à temps plein » désigne toute personne qui travaille selon un horaire fixe de quarante (40) heures par semaine, y compris les pauses rémunérées.
- 3:03** « Une employée contractuelle ou embauchée pour une durée déterminée » désigne une employée nommée pour une période déterminée. Elle bénéficiera de droits d'ancienneté équivalents à ceux de l'employée permanente quant aux questions relatives à l'embauche, à la mutation et à la promotion.
- 3:04** Le terme « employeur » désigne Les Tournesols de Saint-Vital Inc.
- 3:05** Le terme « Syndicat » désigne la section locale 441 du « SEGM ».
- 3:06** Dans la présente convention, le féminin s'entend aussi du masculin.
- 3:07** Lorsque le contexte l'exige, le singulier comprend le pluriel.

Article 4 Durée de la convention et rétroactivité

- 4:01** La présente convention entre en vigueur le 1er avril 2018 et continue de lier les parties jusqu'au 31 mars 2021. Elle demeurera en vigueur d'une année à

l'autre après cette date jusqu'à ce que l'une ou l'autre partie ait envoyé un avis écrit visant à négocier le renouvellement de la convention ou un avis de révision ou de renouvellement de la convention en conformité avec les dispositions du paragraphe 4.02 de la présente convention. Pendant la période nécessaire pour négocier un renouvellement ou pour réviser ou renouveler la présente convention, cette dernière doit demeurer en vigueur sans être modifiée.

- 4:02** Si l'une ou l'autre partie à la présente convention souhaite proposer des modifications à cette dernière, elle doit envoyer un avis écrit à l'autre partie au plus tôt quatre-vingt-dix (90) jours civils et au plus tard trente (30) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention. Dans les trente (30) jours civils qui suivent la réception de l'avis, les parties doivent se réunir pour échanger des propositions et entreprendre des négociations pour la révision et le renouvellement de la présente convention. Les délais indiqués peuvent être modifiés par voie d'entente conclue entre les parties.
- 4:03** Tout ajout à la convention antérieure ou toute modification, suppression ou révision de celle-ci dont fait état la présente convention entre en vigueur le premier jour de la période de paie à la quinzaine qui suit la date de signature de la présente convention, sauf dispositions contraires.
- 4:04** Pendant la durée de la présente convention, le Syndicat ne peut ni déclarer, ni autoriser une grève des employées; l'Employeur ne peut, pour sa part, ni déclarer, ni provoquer un lock-out des employées, et aucune employée membre de l'unité de négociation ne peut faire la grève.

Article 5 Affaires syndicales

- 5:01** À titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur chaque paie de toutes les employées de l'unité de négociation, y compris les employées temporaires et les employées à temps partiel, les cotisations syndicales mensuelles établies par le Syndicat.

- 5:02** Aux fins de l'application du paragraphe 5.01 et pour des raisons pratiques, les retenues à effectuer sur la paie de l'employée commencent dès la première période de paie.
- 5:03** Selon les directives du Syndicat, l'Employeur doit faire parvenir à celui-ci, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois qui suit celui pour lequel les retenues ont été effectuées, le montant des cotisations perçues, ainsi que la liste des employées cotisantes, sur laquelle figurent leur nom, leur statut et le montant de la cotisation de chacune des employées.
- 5:04** Le Syndicat doit envoyer à l'Employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours civils avant toute modification du montant des cotisations syndicales qu'il est convenu de retenir pour chaque employée, conformément aux dispositions du paragraphe 5.01.
- 5:05** Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une erreur de l'Employeur au niveau du montant des cotisations déduites.

Lorsqu'une telle erreur se traduit pour l'employée par un retard dans la retenue de ses cotisations, le recouvrement doit s'effectuer toutes les deux (2) semaines par une retenue supplémentaire d'un montant n'excédant pas la retenue établie pour une période de paie de deux (2) semaines, jusqu'à ce que l'arriéré ait été recouvré intégralement. Lorsqu'une erreur entraîne une retenue excédentaire et que le montant n'a pas été versé au Syndicat, l'Employeur doit rembourser à l'employée le montant de la retenue excédentaire. Cette retenue excédentaire est remboursée normalement pendant le mois au cours duquel la retenue excédentaire et l'omission d'en faire remise au Syndicat ont été constatés.

- 5:06** L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat l'espace nécessaire pour installer le tableau d'affichage du Syndicat. Ce tableau sert à l'affichage d'avis dûment signés et autorisés par le Syndicat. L'Employeur se réserve le droit d'enlever toute affiche qui porte préjudice à sa réputation.

- 5:07** L'Employeur accepte d'afficher dans le plus bref délai l'autocollant en français du Syndicat dans un lieu bien en vue, par exemple sur le devant des portes de la garderie. L'autocollant indique que la garderie est syndiquée par le SEGM.
- 5:08** L'Employeur accepte de mettre le logo de SEGM en français dans un lieu bien en vue, sur le site Web de la garderie.
- 5:09** Toute employée qui agit comme déléguée syndicale ou qui dépose un grief a le droit de s'absenter du travail sans perte de salaire afin de rencontrer l'Employeur dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, d'être témoin pour l'Employeur dans la procédure d'arbitrage, ou encore de diriger un comité conjoint stipulé dans la présente convention. L'Employeur doit libérer un maximum de deux (2) employées (p. ex., l'employée auteure du grief, la déléguée syndicale) sans perte de salaire pour de telles rencontres.
- 5:10** Sous réserve d'un préavis d'au moins trois (3) semaines et si l'on s'appuie sur les exigences opérationnelles de l'organisme, l'Employeur doit accorder des autorisations d'absence sans perte de salaire à des employées et aux membres de l'exécutif local pour leur permettre de préparer les propositions de négociation (un maximum de quatre (4) jours par année calendrier) ou d'assister à des congrès, à des stages de formation et à des colloques organisés par le Syndicat. Celui-ci doit rembourser à l'Employeur le montant intégral des salaires, des avantages sociaux et des frais connexes payés pour ces absences autorisées.
- 5:11** Les nouvelles employées de l'unité de négociation doivent bénéficier d'une séance d'orientation de quinze (15) minutes offerte par un membre de l'exécutif syndical au cours des deux premières semaines de travail.
- 5:12** L'Employeur et le Syndicat conviennent de ne pratiquer eux-mêmes et de ne tolérer de la part de leurs représentants ou de leurs membres aucune intimidation, discrimination, ingérence, restriction ou contrainte à l'égard d'une employée, peu importe si elle est syndiquée ou non, si elle participe ou non aux activités syndicales, ou si elle exerce ou non un droit en vertu de la

présente convention ou des mesures législatives applicables en matière de relations de travail.

Article 6 Comité de consultation patronale-syndicale

- 6:01** L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer à l'établissement d'un comité de consultation patronale-syndicale. Ce comité regroupe deux (2) représentantes du Syndicat et la représentante syndicale et deux (2) représentantes de l'Employeur (incluant un membre du conseil d'administration). Le comité vise entre autres à satisfaire aux objectifs suivants :
- (a) favoriser une meilleure compréhension et une confiance accrue entre les employées et l'Employeur; et
 - (b) discuter de toute question d'intérêt pour les parties.
- 6:02** Au cours de la durée de la présente convention ou avant qu'elle expire, les parties doivent, à la demande de l'une ou l'autre d'entre elles, se réunir au moins une (1) fois tous les quatre (4) mois afin de discuter des questions relatives au lieu de travail qui touchent les parties à la présente convention ou toute employée liée par celle-ci.
- 6:03** Le montant du salaire de base ou une période d'absence autorisée équivalente, en garantissant un minimum d'une (1) heure aux employées qui ne sont pas de service, doit être accordé aux employées nommées par le Syndicat pour participer aux réunions du comité de consultation patronale-syndicale et à celles de tout autre comité paritaire créé par une entente du Syndicat et de l'Employeur, aux termes de laquelle le Syndicat doit nommer des représentants.

Article 7 Mesures disciplinaires et accès aux dossiers du personnel

- 7:01** L'Employeur ne peut imposer des mesures disciplinaires à une employée sans motif valable.

- 7:02** L'Employeur peut tenir une audience avec une employée avant de prendre la décision d'imposer des mesures disciplinaires. Le superviseur de l'employée l'informerá de son droit d'être accompagnée d'un représentant syndical.
- 7:03** Si l'Employeur impose des mesures disciplinaires, il doit indiquer par écrit à l'employée visée la mesure disciplinaire adoptée et les circonstances ou les actions qui ont rendu nécessaire l'imposition de la mesure disciplinaire. L'employée doit signer une copie du document pertinent en guise d'accusé de réception. L'employée et le Syndicat reçoivent chacun une copie du document.
- 7:04** Si une employée est congédiée pour un motif valable, l'Employeur n'est pas tenu d'envoyer un préavis ou d'offrir un paiement en cas d'absence de préavis.
- 7:05** Si une employée le demande par écrit, le dossier du personnel de cette dernière doit être mis à sa disposition ou à la disposition de sa représentante afin qu'elle puisse l'examiner entièrement dans les cinq (5) jours civils qui suivent la réception de la demande. Un tel examen doit avoir lieu en présence d'un représentant de l'Employeur. L'employée peut choisir d'être accompagnée d'un représentant.
- 7:06** Toute employée peut demander une copie de documents particuliers qui sont consignés à son dossier du personnel.

Article 8 Harcèlement et discrimination

- 8:01** Les parties conviennent de la nécessité d'interdire l'emploi de la discrimination, de l'ingérence, de la restriction, de la contrainte ou du harcèlement à l'endroit de toute employée pour les motifs suivants:
- (a) l'ascendance, y compris la couleur et les races identifiables;
 - (b) la nationalité ou l'origine nationale;
 - (c) le milieu ou l'origine ethnique;

- (d) la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses;
- (e) l'âge;
- (f) le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne, telles que la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse;
- (g) l'identité sexuelle;
- (h) l'orientation sexuelle;
- (i) l'état matrimonial ou la situation de famille;
- (j) la source de revenu;
- (k) les convictions politiques, associations politiques ou activités politiques;
- (l) les incapacités physiques ou mentales, ou encore les caractéristiques ou situations connexes, y compris la nécessité de se servir d'un animal d'assistance, d'un fauteuil roulant ou de tout autre appareil, orthèse ou prothèse;
- (m) les désavantages sociaux;

Sauf comme il est prévu au Code des droits de la personne du Manitoba.

- 8:02** L'Employeur et le Syndicat conviennent de la nécessité d'interdire l'acceptation de toute forme de harcèlement en milieu de travail; ils conviennent également de collaborer pour reconnaître et traiter de tels problèmes lorsqu'ils surviennent. Les situations qui visent des incidents de harcèlement sexuel doivent être traitées de manière strictement confidentielle par l'Employeur et le Syndicat.
- 8:03** Les plaintes feront l'objet d'un examen, d'une enquête et d'une résolution de bonne foi, et ce dans les meilleurs délais. Cela peut se faire avec ou sans l'aide d'un enquêteur externe.

Toute plainte qui n'aura pas été réglée à la satisfaction de (des) l'employée (employées) ou en temps voulu peut faire l'objet d'un grief, tel qu'il est prévu à l'étape 2.

Article 9 Milieu de travail respectueux

- 9:01** L'Employeur et le Syndicat conviennent de reconnaître à toutes les employées le droit à un milieu de travail respectueux et sécuritaire, qui soit exempt de discrimination, de harcèlement et de violence.
- 9:02** On encourage les employées à examiner la politique sur le respect en milieu de travail (que l'Employeur va créer). Si l'Employeur modifie la politique, il doit remettre au Syndicat une copie de la politique avant sa mise en œuvre.

Article 10 Sécurité et hygiène du travail

- 10:01** Les parties à la présente convention soutiennent l'importance d'un milieu de travail sécuritaire pour les employées. Les parties doivent collaborer pour reconnaître et résoudre les problèmes de sécurité et d'hygiène du travail.
- 10:02** Conformément à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, l'Employeur accepte d'adopter des dispositions raisonnables et adéquates pour le maintien de normes élevées en matière de santé et de sécurité au travail, de fournir aux employées l'équipement de protection individuelle et de sécurité dont elles ont besoin et d'installer tous les dispositifs de sécurité nécessaires.
- 10:03** Le comité de la sécurité et de la santé au travail doit intégrer des représentants du Syndicat en vue d'assurer la santé et la sécurité des employées en milieu de travail et de cerner les risques pour la santé et la sécurité.

Article 11 Salaires, augmentations et nouvelles catégories d'emploi

- 11:01** Les employées doivent être rémunérées en conformité avec les taux horaires indiqués à l'annexe « A » ci-jointe, qui fait partie de la présente convention. L'Employeur s'inspirera de l'éducation et de l'expérience d'une nouvelle employée comme critères pour l'étape sur l'échelle.

- 11:02** Les augmentations indiquées à l'annexe « A » doivent être accordées sur une base annuelle et entrer en vigueur le premier jour de la période de paie qui suit la date anniversaire d'emploi de l'employée, ou à une autre date conforme aux conditions générales de la présente convention. Cette dernière date a préséance sur la première.
- 11:03** Au moment d'une promotion, voir article 36.07(b).
- 11:04** Si une employée prend un congé sans solde, la date à laquelle cette dernière doit recevoir une augmentation du niveau salarial sur l'échelle doit être reportée de un (1) mois pour chaque mois complet de congé de l'employée.
- 11:05** Pendant la durée de la présente convention, les modifications apportées à l'annexe « A » qui résultent de l'inscription d'une nouvelle catégorie d'emploi doivent être déterminées dans le cadre de négociations entre les parties.

Article 12 Paiement en trop

- 12:01** L'Employeur ne peut déduire des montants des salaires à moins d'y être autorisé par la loi, par une ordonnance d'un tribunal, par une décision arbitrale, par la présente convention ou par le Syndicat, ou encore à moins de corriger une erreur de paiement en trop commise de bonne foi. En cas d'erreur commise de bonne foi, l'Employeur doit avoir le droit de recouvrer le montant de tout paiement en trop, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
- (a) une fois que l'erreur a été relevée, l'Employeur doit fournir à l'employée concernée et au Syndicat, dans les plus brefs délais possibles, un avis et une ventilation détaillée de l'erreur;
 - (b) le recouvrement proposé du paiement en trop doit s'effectuer de la manière la plus équitable et raisonnable possible; et,
 - (c) le recouvrement proposé doit s'effectuer sur une période égale ou supérieure à celle du paiement en trop, sauf accord contraire entre l'Employeur et l'employée.

Si l'employée prend sa retraite ou quitte son emploi avant que l'Employeur soit en mesure de recouvrer complètement un paiement en trop, tel que précisé dans le présent article, l'Employeur doit avoir droit au recouvrement complet du paiement en trop au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi de l'employée et à une réduction appropriée de tout paiement qui peut être dû à l'employée afin de recouvrer un paiement en trop.

Article 13 Avantages sociaux

13:01 Il incombe à l'Employeur de souscrire le régime d'assurance collective, lequel est assujéti aux conditions générales des polices-cadres en vigueur.

L'Employeur doit remettre au Syndicat une copie à jour du texte et des brochures récapitulatives (ou des documents connexes) du régime d'assurance collective.

L'Employeur doit fournir à chacune des employées de tels renseignements, lesquels sont d'ailleurs mis à la disposition des nouvelles employées au fur et à mesure que celles-ci deviennent admissibles au régime d'assurance collective. Lorsque des renseignements à jour sont fournis par l'assureur, ils sont transmis par l'Employeur vers le Syndicat et les employées.

L'Employeur a le droit de prendre les dispositions nécessaires pour remplacer le régime d'assurance collective, pourvu que les prestations globales soient comparables.

Le paiement des primes d'assurance invalidité et vie incombe aux employées, tandis que le paiement du solde des primes incombe à l'Employeur.

13:02 À la fin de sa période d'essai, toute employée à temps plein, à temps partiel ou contractuelle qui travaille un minimum de vingt-cinq (25) heures par semaine a droit à l'assurance soins dentaires. Les parties conviennent que le régime d'assurance soins dentaires est offert sans frais.

13:03 Toute employée à temps plein, à temps partiel ou contractuelle qui travaille un minimum de vingt-cinq (25) heures par semaine à la fin de sa période

d'essai doit souscrire un régime de pension auprès de la compagnie désignée par le comité de pension du Centre. Les deux parties mettront sur pied un comité de pension paritaire, dont le mandat sera régi par la Loi sur les prestations de pension.

Si le gouvernement contribue un montant équivalant à quatre pour cent (4%) du salaire annuel de l'employée, cette dernière cotisera au régime de pension un montant équivalent à au moins quatre pour cent (4%) de son salaire annuel. Le paiement de la prime se fait sous forme de déduction sur le salaire de l'employée aux deux semaines.

Article 14 Heures de travail et horaires pour les postes de travail

14:01 Les heures régulières sont de 7 h 15 à 17 h 45.

14:02 La semaine normale de travail pour l'employée à temps plein est de quarante (40) heures ou plus par semaine répartie en tranches de sept (7) heures par jour de travail avec une (1) heure de pause rémunérée pour le dîner.

Toute autre employée bénéficie, à l'intérieur de son horaire, d'une pause dîner selon les lois et normes établies par la Direction des normes d'emploi du Manitoba.

Il se peut que l'employée doive travailler ou rester avec les enfants pendant sa pause dîner conformément aux règlements en matière de ratio éducatrice-enfant (ex : heure de dîner pendant une sortie).

La direction ou la personne responsable détermine les horaires pour les employées, selon la convention collective.

14:03 Les employées à temps plein doivent bénéficier de deux (2) jours de congé consécutifs chaque semaine, sauf dans les circonstances où ces employées participent à leur formation annuelle ou à leur perfectionnement professionnel.

14:04 En cas de pénurie de personnel, voici les étapes à suivre (selon la disponibilité) :

- (a) faire appel à du personnel excédentaire ou à du personnel à temps partiel;
- (b) vérifier les ratios et modifier les groupes au besoin;
- (c) faire appel à des superviseurs;
- (d) faire appel à la directrice adjointe ou à la directrice;
- (e) faire appel à des employées, même si cela entraîne le recours au temps supplémentaire.

Le ratio en personnel doit être respecté conformément à la loi provinciale et aux politiques qui s'y rattachent.

14:05 Les horaires sont établis selon l'ordre des priorités présentées ci-dessous :

- (a) les besoins du centre;
- (b) l'ancienneté de l'employée.

L'horaire des quarts de travail pour une période de six (6) semaines doit être affiché. Seul l'Employeur a le droit de modifier les périodes de travail indiquées pour l'horaire, sauf accord contraire entre les employées concernées et l'Employeur, ou sous réserve d'un préavis d'au moins une semaine sauf dans un cas d'urgence.

14:06 Les employées qui arrivent en retard peuvent se voir réduire leur paie en fonction du nombre exact de minutes (ou des minutes arrondies à la tranche de 15 minutes inférieure la plus proche).

14:07 Tous les changements au niveau des éducatrices et du groupe d'enfants dont elle est responsable sont assujettis à un préavis de quatorze (14) jours civils dans la mesure du possible, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, dans le but d'améliorer le bien-être du groupe. Les employées concernées seront informées des motifs particuliers justifiant les changements. Chaque salle à la pouponnière doit y avoir au moins une éducatrice en jeune enfance Niveau II

ou III selon les lois du Manitoba. Chacun des groupes est tenu de maintenir un ratio selon les lois de Manitoba.

Article 15 Heures supplémentaires

15:01 L'Employeur cherche à minimiser le nombre d'heures supplémentaires que doivent travailler les employées. Cependant, il y aura certains moments où ces occasions ne pourraient être évitées, telles que pour les rencontres du personnel ou l'Assemblée générale annuelle, durant une sortie ou en cas de non-respect du ratio personnel/enfants prévu aux lois et politiques provinciales. Toutes les heures supplémentaires doivent être approuvées par la supervision ou la direction avant d'être travaillées et doivent être rémunérées au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50%).

15:02 Aux termes d'une entente avec l'Employeur, une employée peut bénéficier d'un congé compensatoire équivalant à la rémunération des heures supplémentaires auquel elle aurait droit.

15:03 Les heures supplémentaires sont déterminées en fonction du nombre d'heures travaillées par jour et du nombre d'heures travaillées par semaine.

Une employée sera dédommagée pour le temps compensatoire au tarif et demi (1.5) pour les heures au-delà de quarante (40) heures travaillées par semaine et pour l'employée qui travaille plus de huit (8) heures à l'intérieur d'une même journée. Les pauses rémunérées et non rémunérées ne sont pas incluses dans le calcul des heures supplémentaires.

Une employée sera dédommagée pour le temps compensatoire au tarif et demi (1.5) pour les heures des réunions du personnel si l'employée travaille plus de huit (8) heures à l'intérieur d'une même journée. La présence de toutes les employées est obligatoire. (Exemption : vacances, congé de maladie ou exemption de la direction) Les pauses rémunérées et non rémunérées ne sont pas incluses dans le calcul des heures supplémentaires.

Lors d'ateliers après les heures régulières où l'Employeur en assumera le coût, la rémunération des employées sera calculée en fonction d'une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) heures par année.

- 15:04** Aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires, toute employée qui est absente du travail en raison d'un congé payé au cours de sa semaine de travail prévue doit être considérée comme si elle avait travaillé pendant ses heures normales de travail au cours de sa période d'absence.
- 15:05** Toute employée rappelée au travail doit être rémunérée pour un minimum de trois (3) heures de travail, pourvu que les heures supplémentaires travaillées par l'employée ne soient pas contiguës à sa journée normale de travail.

Article 16 Congés repos

- 16:01** Toute employée à temps plein qui travaille pendant deux (2) mois consécutifs sans s'absenter aura droit à une journée de congé appelée « Repos » au cours du troisième mois. Les congés annuels, congés sociaux, les repos ou le congé de perfectionnement ne sont pas considérés comme des absences; cependant les congés sans solde, les congés de maladie et plus de un retard au travail le sont.

Ces jours ne peuvent pas être accumulés. Un jour de repos ne peut nuire aux opérations du centre.

Une journée repos doit être approuvée par la direction au moins une (1) semaine à l'avance.

Article 17 Congé en cas de violence familiale

- 17:01** Dans le présent article, la « violence familiale » s'entend de la violence qui consiste :

- (a) à commettre ou à menacer de commettre à l'endroit d'une autre personne des actes ou des omissions volontaires ou malicieus qui causent des dommages corporels ou matériels;

- (b) à commettre ou à menacer de commettre à l'endroit d'une autre personne des actes ou des omissions volontaires ou malicieux qui suscitent des craintes fondées de dommages corporels ou matériels;
- (c) à se comporter envers une autre personne d'une manière qui constitue, en tout état de cause, de la violence psychologique ou émotive;
- (d) à tenir une autre personne en isolement forcé;
- (e) à se livrer à de la violence sexuelle à l'endroit d'une autre personne.

17:02 Il y a violence familiale lorsqu'une personne est victime d'un acte ou d'une omission mentionnée à l'article 17.01 de la part d'une autre personne qui, selon le cas :

- (a) vit ou a vécu avec elle dans une relation conjugale, matrimoniale ou intime;
- (b) a ou a eu une relation familiale avec elle dans le cadre de laquelle elles ont cohabité;
- (c) a ou a eu une relation familiale avec elle dans le cadre de laquelle elles n'ont pas cohabité;
- (d) a ou a eu des fréquentations avec elle, qu'elles aient ou non cohabité;
- (e) est l'autre parent biologique ou adoptif de l'enfant de la personne, indépendamment de leur état matrimonial ou peu importe si elles ont ou non cohabité.

17:03 L'employée qui est victime de violence familiale et qui travaille pour l'Employeur depuis au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils a droit aux deux (2) congés en cas de violence familiale indiqués ci-dessous pour chaque période de cinquante-deux (52) semaines :

- (a) congé d'au plus dix (10) jours civils pouvant être pris de façon intermittente ou continue;
- (b) congé d'au plus dix-sept (17) semaines civiles prises de façon continue.

- 17:04** L'employée peut uniquement prendre un congé en cas de violence familiale pour un ou plusieurs des motifs suivants :
- (a) obtenir des soins médicaux pour elle-même ou un de ses enfants afin de traiter une blessure ou une incapacité physique, ou encore une lésion ou une déficience psychologique, causée par de la violence familiale;
 - (b) obtenir des services auprès d'un organisme qui offre des services aux victimes;
 - (c) obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles;
 - (d) déménager de façon temporaire ou permanente;
 - (e) obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris la préparation en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles qui sont liées à la violence familiale ou qui en découlent, ou encore la participation à de telles instances;
 - (f) tout autre motif prévu par règlement.
- 17:05** Sous réserve de l'article 17.06, tout congé pris en vertu du présent article constitue un congé sans solde.
- 17:06** Au plus cinq (5) jours de congé pris en vertu du présent article au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines constituent des congés rémunérés, à condition que l'employée indique dans le préavis donné à son Employeur en application de l'article 17.10 quels jours, le cas échéant, représenteront des congés rémunérés.
- 17:07** Le montant que verse l'Employeur à l'employée à l'égard d'un jour de congé rémunéré en application de l'article 17.06 ne peut être inférieur :
- (a) au salaire qui lui aurait été versé si elle avait effectué ses heures normales de travail le jour du congé;

(b) à cinq pourcent (5%) de son salaire total, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour la période de quatre (4) semaines précédant le congé, dans l'un des cas suivants :

- (i) le nombre d'heures de travail effectuées au cours d'une journée de travail normale varie d'un jour à l'autre,
- (ii) son salaire applicable aux heures normales de travail varie d'un jour à l'autre.

- 17:08** L'Employeur peut exiger qu'une employée utilise ces prestations au titre des congés rémunérés en application de l'article 17.06.
- 17:09** Pour l'application du présent article, si l'employée prend une journée partielle comme congé, l'Employeur peut compter cette journée comme un jour de congé.
- 17:10** L'employée qui désire prendre un congé en vertu du présent article donne à l'Employeur un préavis aussitôt que possible, vu les circonstances.
- 17:11** Sauf accord contraire entre l'Employeur et l'employée, celle-ci peut mettre fin à son congé prévu à l'article 17.03(b) avant la fin de la période de dix-sept (17) semaines en donnant à l'Employeur un préavis écrit au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail.
- 17:12** L'employée qui prend un congé rémunéré en vertu du présent article fournit à l'Employeur une preuve raisonnable de la nécessité du congé. Cette preuve satisfait à toute exigence réglementaire.
- 17:13** L'Employeur peut exiger que l'employée qui prend un congé sans solde en vertu du présent article lui remette une preuve raisonnable de la nécessité du congé. Cette preuve satisfait à toute exigence réglementaire.

Article 18 Indemnité de déplacement

- 18:01** Il se peut qu'une employée doive se servir de sa voiture personnelle dans l'exercice de ses fonctions au centre.

Les employées qui doivent se servir de leur véhicule dans l'exercice de leurs fonctions au centre pourront se faire rembourser leurs frais de kilométrage selon les taux d'indemnité pour frais d'automobile établis par la Division scolaire franco-manitobaine (présentement 0,42 \$ le kilomètre).

À l'exception des membres de la direction, les employées devront faire approuver à l'avance l'utilisation de leur véhicule personnel si elles cherchent à se faire rembourser.

Une employée qui se sert de son véhicule personnel pour le travail doit respecter le code de la route. Si une employée se voit infliger une contravention (stationnement, excès de vitesse, etc.), celle-ci ne sera pas remboursée par le centre.

- 18:02** Les employées autorisées à utiliser les transports en commun dans l'exercice de leurs fonctions avec des enfants doivent se voir rembourser les frais encourus à cette fin.

Article 19 Congé annuel

- 19:01** Les employées ont droit à un congé annuel après un an de travail.
- 19:02** L'année d'acquisition des congés va du 1er avril de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

En règle générale, l'Employeur ne doit pas demander aux employées de travailler pendant une période de congé annuel.

- 19:03** Les congés annuels doivent être acquis comme suit :
- (a) Pour les premiers trois (3) années une employée accumule quinze (15) jours ou au prorata équivalent à 1,25 jours pour chaque mois complet de service;
 - (b) Pour la 4^e, 5^e, 6^e années une employée accumule vingt (20) jours ou au prorata équivalent à 1,66 jours pour chaque mois complet de service;

- (c) Pour la 7^e et chaque années de plus une employée accumule vingt-cinq (25) jours ou au prorata équivalent à 2,1 jours pour chaque mois complet de service a un maimum de vingt-cinq (25) jours.

L'employée contractuelle est payée selon les lois établies par la Direction des normes d'emploi du Manitoba. Ce pourcentage est versé automatiquement aux deux (2) semaines en sus de son salaire.

- 19:04** L'Employeur doit afficher une liste préliminaire des employées ayant droit à un congé annuel, en y incluant leurs indemnités de vacances, au plus tard le 15 janvier.
- 19:05** Toutes les employées doivent prendre deux semaines de vacances pendant que le centre est fermé à l'été.
- 19:06** Les employées sont nombreuses à compter des membres de famille à l'extérieur de Winnipeg et ont donc besoin de voyager pendant leurs vacances. Alors l'Employeur donne aux employées un délai de trente (30) jours civils suivant l'affichage de la liste pour essayer de fixer un calendrier de vacances acceptable pour toutes les employées concernées.
- 19:07** Si les employées ne préparent pas un calendrier convenu, elles doivent indiquer leur choix de dates de congé dans les trente (30) jours civils suivant la date à laquelle la liste aura été affichée. Si une employée omet d'indiquer son choix, elle perd la préférence que lui confère cette ancienneté.
- 19:08** L'Employeur doit afficher un calendrier approuvé des congés annuels au moins une (1) semaine avant le 1er avril. L'Employeur doit tenir dûment compte de l'ancienneté, et le calendrier des congés ne peut être modifié à moins d'une entente conclue entre l'Employeur et l'employée.
- 19:09** Les employées ont jusqu'au 31 octobre de l'année en cours pour demander cinq (5) jours de congé annuel restants qui ne sont pas inscrits au calendrier des congés. Ces périodes de congé doivent être accordées (sous réserve de l'accord de l'Employeur) dans l'ordre où les demandes ont été présentées, mais en cas de conflit, ces congés seront accordés en fonction de l'ancienneté.

Chaque employée qui désire reporter des jours de vacances à l'année financière suivante doit en informer l'Employeur au plus tard le 31 octobre; l'Employeur décide alors si cela est permis ou non. Si cela n'est pas permis, l'Employeur doit afficher un calendrier approuvé des congés restants au plus tard le 15 novembre.

- 19:10** Les jours de congé acquis au cours de toute année d'acquisition des congés doivent être pris au cours de l'année d'acquisition des congés suivante. Les employées peuvent reporter cinq (5) jours de vacances à l'année financière suivante, sous réserve de l'accord de l'Employeur. L'Employeur ne peut refuser aucune demande sans raison valable.
- 19:11** Tout échange des périodes de congé annuel inscrites sur le calendrier des congés annuels doit être approuvé par toutes les autres employées concernées et soumis par écrit à l'approbation de l'Employeur.
- 19:12** Si une employée est hospitalisée ou qu'elle souffre d'une maladie grave pendant la période de son congé annuel, il incombe à cette dernière d'en informer l'Employeur dans les plus brefs délais possibles. Dans un tel cas, l'employée peut avoir recours à ses crédits de protection du revenu pour compenser la période, et le congé annuel déplacé doit être replanifié. L'employée doit fournir un certificat médical, sur demande.
- 19:13** Si une employée est sommée d'exercer des fonctions de juré ou si elle reçoit des indemnités de la Commission des accidents du travail pendant la période de son congé annuel, l'Employeur ne peut déduire des crédits de congé annuel, et la période de congé annuel déplacée doit être reportée à une période où l'employée concernée aurait droit à un congé au cours de l'année d'acquisition des congés, sous réserve d'une entente conclue entre l'employée et l'Employeur.

Article 20 Jours fériés

- 20:01** L'Employeur reconnaît les jours suivants comme étant des jours fériés payés :
- Jour de l'An*

- Journée Louis-Riel (3^e lundi de février)
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine Victoria
- Fête du Canada*
- Journée Terry Fox (premier lundi d'août)
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de grâce
- Jour du Souvenir**
- Jour de Noël*
- Le 26 décembre

et tout autre jour férié considéré comme tel par le gouvernement provincial.

*Si le jour tombe la fin de semaine, le lendemain est observé.

**Si le jour tombe entre lundi et vendredi, seulement.

Pour une employée dont sa religion ou culture reconnaît d'autres jours que ceux mentionnés ici, si elle désire observer un de ces jours sans le travail, elle doit en informer l'Employeur dans les plus brefs délais avec sa demande, et l'Employeur essaie de bonne foi de donner suite à sa demande. Cet accommodement doit prendre la forme (dans cet ordre ici, si disponible) d'une journée repos, d'un jour de vacances, d'un jour de congé de maladie (sans incidence sur l'accumulation des journées personnelles) ou un jour sans solde si l'employée n'a pas un de ces jours.

Si le fait de donner suite à toutes les demandes entraîne des difficultés excessives pour l'Employeur, celui-ci y donnera alors suite par ordre d'ancienneté.

- 20:02** Les employées qui doivent travailler un jour férié sont rémunérées à leur taux de salaire de base majoré de cinquante pour cent (50%).
- 20:03** Toute employée à temps plein qui doit travailler un jour férié bénéficie aussi d'un autre jour de congé rémunéré au salaire de base dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et de l'employée. Si l'Employeur et l'employée ne peuvent

s'entendre pour offrir à l'employée un autre jour de congé dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour férié, l'Employeur doit lui accorder le salaire de base d'une journée de travail additionnelle pour remplacer le congé.

- 20:04** Les employées contractuelles sont rémunérées à cinq (5%) pour cent des heures travaillées dans les quatre semaines précédentes.
- 20:05** Si un jour férié tombe un jour de congé normal d'une employée à temps plein ou pendant ses vacances annuelles, l'employée doit bénéficier d'un autre jour de congé rémunéré au salaire de base dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et de l'employée. Si l'Employeur et l'employée ne peuvent s'entendre pour offrir à l'employée un autre jour de congé dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour férié, l'Employeur doit lui accorder le salaire de base d'une journée de travail additionnelle pour remplacer le congé.
- 20:06** Si un jour férié tombe un jour pour lequel une employée reçoit des prestations de protection du revenu, cette dernière doit être rémunérée pour le jour férié, et une telle rémunération ne peut être déduite des crédits de protection du revenu. Toutefois, si l'employée a déjà bénéficié d'un autre jour de congé rémunéré au salaire de base pour remplacer le jour férié, elle doit être rémunérée en crédits de protection du revenu pour le jour férié à son taux de salaire de base.
- 20:07** Toute employée a droit à son salaire normal pour un jour férié pendant lequel l'employée ne travaille pas, pourvu que l'employée:
- (a) n'ait pas omis de se présenter au travail et de travailler pendant les heures de travail normales après que sa présence au travail ait été prévue à l'horaire pour le jour férié;
 - b) n'ait pas été absente du travail sans le consentement de son superviseur le jour de travail normal qui précède ou suit immédiatement le jour férié, à moins qu'une maladie établie n'ait été à l'origine de l'absence du travail.

20:08 Le prématernelle est fermée toute autre journée désignée congé par L'École Christine-Lespérance ou la Division scolaire franco-manitobaine, et ces journées sont non rémunérées.

Article 21 Protection du revenu

21:01 Toute employée qui est absente pendant une période de travail prévue à l'horaire en raison d'une maladie ou d'un accident et n'est pas admissible aux indemnités de la Commission des accidents du travail (CAT) ou encore de la Société d'assurance publique du Manitoba (la « Société ») doit recevoir son salaire de base normal dans la mesure où elle a accumulé des crédits de protection du revenu.

21:02 Après sa période d'essai, une employée à temps plein a droit à un maximum de douze (12) jours de congé de maladie par exercice. Les jours de congé de maladie d'une employée ayant travaillé moins de douze (12) mois au courant de l'année sont calculés au prorata de ses heures de travail.

Toute employée contractuelle qui a fini sa période d'essai a droit à un maximum de dix (10) jours de maladie par année. Les heures des jours de congé de maladie d'une employée contractuelle sont calculées au prorata de ses heures de travail.

Ces journées ne peuvent être accumulées.

21:03 Toute employée qui ne peut se présenter au travail pour le quart de travail de jour en raison d'une maladie doit en informer la superviseure désignée par texto ou téléphone, et si elle ne reçoit pas de réponse, elle doit informer l'autre superviseure par texto ou téléphone de son absence au moins une (1) heure avant le début de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.

21:04 Si une employée s'absente du travail en raison d'une maladie personnelle, l'Employeur ne lui demandera pas de revenir travailler.

21:05 Si une employée est malade durant une période de plus de deux (2) journées, ou dans tous les autres cas où c'est raisonnable, l'Employeur se réserve le droit de demander une attestation de médecin.

Si une employée est malade le jour normal de travail précédant ou suivant un jour férié doit, à son retour au travail, fournir un certificat médical à la direction. À défaut de pouvoir présenter un certificat médical, l'employée ne sera pas rémunérée pour le jour en question ni pour le jour férié.

21:06 Sur demande, l'Employeur doit remettre à chaque employée un relevé des crédits de protection du revenu qu'aura accumulés l'employée.

21:07 Une employée peut utiliser ses crédits de protection :

- (a) si l'employée elle-même est malade; ou
- (b) si cela est raisonnablement nécessaire
 - (i) pour offrir des soins en cas de maladie d'un enfant ou d'un parent à charge;
 - (ii) pour les rendez-vous médicaux pour elle-même; ou
 - (iii) pour les rendez-vous médicaux d'un enfant ou d'un parent à charge, ou de son/sa conjoint(e).

Article 22 Indemnités de la Commission des accidents du travail et de la Société d'assurance publique du Manitoba

22:01 Commission des accidents du travail (CAT)

- (a) Toute employée qui est accidentée ou qui tombe malade dans l'exercice de ses fonctions doit signaler l'accident ou la maladie à sa superviseure dans les plus brefs délais.
- (b) Toute employée incapable de travailler en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit en informer immédiatement

l'Employeur, conformément à la procédure établie, et une demande d'indemnisation doit être soumise à la CAT.

- 22:02** Si une employée est accidentée au travail et qu'elle doit quitter son poste pour obtenir un traitement médical ou si l'Employeur la renvoie à la maison en raison de l'accident, l'employée ne doit subir aucune perte de salaire normal ni perte d'avantages sociaux pour la journée de l'accident.
- 22:03** Le transport chez le médecin ou à l'hôpital le plus proche des employées qui exigent des soins médicaux immédiats pendant la journée de travail doit être offert ou payé par un régime d'assurance-maladie.

Article 23 Congé de décès

- 23:01** Toute employée est admissible à un congé en cas de décès, comme suit :
- (a) Décès du conjoint ou d'un enfant – dix (10) jours rémunérés;
 - (b) Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur - cinq (5) jours rémunérés;
 - (c) Advenant le décès du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, des beaux-frères, belles-sœurs, des grands-parents et des petits-enfants, de l'oncle ou de la tante, d'un neveu ou d'une nièce, un (1) jour rémunéré;
 - (d) Pour voyager, l'employée a droit à un (1) jour additionnel non rémunéré de congé si le lieu des funérailles se situe hors du Manitoba et à cinq (5) jours ouvrables consécutifs additionnels non rémunérés de congé si le lieu des funérailles se situe hors du Canada.
- 23:02** L'employée a droit à un (1) jour non rémunéré de congé pour participer à des funérailles à titre de porteur.

Article 24 Congé pour soins compatissants

- 24:01** Toute employée doit bénéficier d'un congé sans solde pour soins compatissants afin d'offrir des soins ou un soutien à un membre de la famille gravement malade, sous réserve des conditions suivantes :
- (a) l'employée doit avoir accumulé au moins quatre-vingt-dix (90) jours civiles de service à la date du congé visé;
 - (b) l'employée qui souhaite obtenir un congé pour soins compatissants doit donner à l'employeur un préavis d'au moins une (1) période de paie, sauf si les circonstances nécessitent une période plus courte;
 - (c) l'employée ne peut bénéficier de plus de deux (2) périodes de congé, soit un maximum de vingt-huit (28) semaines au total, qui doivent se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour du début de la première période de congé; aucune période de congé ne peut durer moins d'une (1) semaine;
 - (d) afin d'être admissible à un congé, l'employée doit obtenir auprès du médecin chargé de prodiguer des soins au membre de la famille malade une attestation contenant les déclarations suivantes:
 - (i) un membre de la famille de l'employée a un grave problème de santé qui pose un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines qui suivent :
 - A. la date de délivrance de l'attestation; ou
 - B. le jour du début du congé, si le congé commence avant la délivrance de l'attestation; et
 - (ii) le membre de la famille exige des soins ou un soutien de un (1) ou de plusieurs membres de la famille; l'employée doit remettre à l'Employeur une copie de l'attestation du médecin dans les plus brefs délais;

- (e) aux fins du présent article, un membre de la famille est défini comme suit :
- (i) le conjoint en droit ou de fait de l'employée;
 - (ii) un enfant de l'employée ou un enfant du conjoint en droit ou de fait de l'employée;
 - (iii) un des parents de l'employée ou du conjoint en droit ou de fait de l'employée;
 - (iv) un frère, une sœur, un demi-frère, une demi-sœur, une tante, un oncle, un neveu, une nièce, un petit-enfant ou un grand-parent de l'employée ou du conjoint en droit ou de fait de l'employée;
 - (v) les parents d'accueil de l'employée, du conjoint en droit ou de fait de l'employée, ou les personnes qui ont été ses parents d'accueil;
 - (vi) un enfant en famille d'accueil, un pupille ou un tuteur actuel ou ancien de l'employée ou du conjoint en droit ou de fait de l'employée;
 - (vii) le conjoint en droit ou de fait d'une personne mentionnée dans l'un ou l'autre des alinéas iii), iv), v) et vi) ci-dessus;
 - (viii) toute autre personne que l'employée considère comme un proche parent, que celle-ci soit liée ou non à l'employée par le sang, l'adoption, le mariage ou l'union de fait;
- (f) l'employée peut mettre fin à son congé pour soins compatissants avant la fin des vingt-huit (28) semaines prescrites en donnant à l'Employeur un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures; si l'employée bénéficie du congé nécessaire en vertu du présent article et si l'employeur prend des dispositions en matière de dotation en personnel pour remplacer l'employée absente, l'Employeur sera autorisé d'annuler sans coût additionnel les périodes de relève prévues pour remplacer l'employée absente;

- (g) l'ancienneté doit être conservée ou acquise en conformité avec les dispositions de l'article 24;
- (h) si le décès d'un membre de la famille survient au cours de la période d'un congé pour soins compatissants, l'employée devient admissible à un congé de décès, tel que précisé au paragraphe 23.01.

Article 25 Congé de parent

- 25:01** Les congés de parent comprennent les congés de maternité et les congés parentaux. Les congés parentaux comprennent les congés de paternité et d'adoption.
- 25:02** Une employée sera admissible a un congé de maternité ou parental tel que prescrit par les règlements applicables du Code des normes d'emploi, après sept (7) mois de travail au centre. L'Employeur ne refusera pas à l'employée enceinte le droit de continuer de travailler pendant sa grossesse, à condition qu'elle puisse continuer d'effectuer les tâches qui étaient nécessaires à son emploi avant le congé de maternité. Un congé sans salaire et sans perte d'ancienneté doit être accordé.
- 25:03** **Congé de maternité**
Toute employée admissible à un congé de maternité peut demander un tel congé en conformité avec ce qui suit, mais l'employée enceinte doit :
- (a) avoir accumulé sept (7) mois de service continu chez l'Employeur ou pour l'Employeur;
 - (b) soumettre à l'Employeur une demande écrite de congé au moins quatre (4) semaines avant la date indiquée dans sa demande comme le jour du début du congé prévu; et
 - (c) fournir à l'Employeur une attestation d'un médecin qualifié qui atteste que l'employée est enceinte et qui indique la date prévue de l'accouchement.

- 25:04** Toute employée admissible a droit à un congé de maternité, qui doit lui être accordé sans solde et comprendre :
- (a) une période maximale de dix-sept (17) semaines si l'accouchement a lieu à la date d'accouchement indiquée dans l'attestation, tel que précisé à l'alinéa 25.03(c) ou avant; ou
 - (b) une période de dix-sept (17) semaines, plus une période additionnelle égale à la période entre la date d'accouchement indiquée dans l'attestation, tel que précisé à l'alinéa 25.03(c) et la date d'accouchement réelle, si l'accouchement a lieu après la date indiquée dans l'attestation.
 - (c) L'Employeur peut modifier la durée du congé de maternité en fonction d'une attestation appropriée du médecin traitant de l'employée enceinte.
- 25:05** Les articles du Code des normes d'emploi qui portent sur les congés de maternité doivent s'appliquer, compte tenu des adaptations de circonstance.
- 25:06** Une employée peut mettre fin à son congé de maternité plus tôt qu'à la date indiquée en envoyant à l'Employeur un avis écrit au moins deux (2) semaines ou une (1) période de paie (selon le délai le plus long) avant la date à laquelle elle souhaite mettre fin à son congé.
- 25:07** **Congé parental**
Afin d'être admissible à un congé parental, toute employée doit :
- (a) être la mère naturelle d'un enfant; ou
 - (b) être le père naturel d'un enfant ou s'occuper réellement des soins et de la garde de son enfant nouveau-né; ou
 - (c) adopter un enfant en vertu des lois d'une province canadienne.
- 25:08** Toute employée admissible aux termes du paragraphe 25.07 doit :
- (a) avoir accumulé sept (7) mois de service continu chez l'Employeur ou pour l'Employeur;

- (b) sauf dans le cas d'un congé d'adoption accordé en conformité avec l'alinéa 25.07(c), soumettre à l'Employeur une demande écrite de congé parental au moins quatre (4) semaines avant la date indiquée dans sa demande comme le jour du début du congé prévu;
- (c) dans le cas d'un congé d'adoption, l'employée doit indiquer à l'Employeur quand la demande d'adoption a été approuvée et continuer d'informer l'Employeur de l'état d'avancement de la demande.
L'employée a le droit de commencer son congé d'adoption après avoir été avisée par l'organisme d'adoption qu'un enfant peut lui être confié.

- 25:09** Toute employée admissible à un congé aux termes des paragraphes 25.07 et 25.08 a droit à un congé parental sans solde pendant une période continue et maximale de soixante-trois (63) semaines, y compris la période de congé annuel, tel que précisé ci-dessous. Toutefois, une employée ne peut en aucun cas être absente aux termes d'un congé de maternité majoré d'un congé parental (y compris la période de congé annuel, tel que précisé ci-dessous) qui dépasse soixante-dix-huit (78) semaines consécutives.
- 25:10** Sous réserve du paragraphe 25.11, le congé parental doit commencer au plus tard à la date du premier anniversaire de la date de naissance ou d'adoption de l'enfant ou de la date à laquelle l'employée commence à assurer le soin et la garde de l'enfant.
- 25:11** Si une employée prend un congé parental en plus d'un congé de maternité, elle doit commencer son congé parental immédiatement dès l'expiration du congé de maternité sans retourner au travail, sauf approbation contraire de l'Employeur.
- 25:12** Une employée peut mettre fin à son congé parental plus tôt qu'à la date indiquée en envoyant à l'Employeur un avis écrit au moins deux (2) semaines ou une (1) période de paie (selon le délai le plus long) avant la date à laquelle elle souhaite mettre fin à son congé.

25:13 Congé de parent spécial

Toute employée qui ne prend pas de congé de maternité a droit à deux (2) jours de congé payé dans les sept (7) jours qui suivent la naissance ou l'adoption de son enfant.

Article 26 Congé de citoyenneté

- 26:01** Toute employée bénéficie d'un congé payé de un (1) jour pour se présenter au bureau de la citoyenneté afin de devenir une citoyenne canadienne. L'employée doit donner un préavis minimum de sept (7) jours civiles avant la date du congé exigé.

Article 27 Congé pour fonctions judiciaires

- 27:01** Toute employée qui est sommée d'exercer des fonctions de juré ou qui reçoit une sommation ou une assignation à témoigner dans une procédure judiciaire autre qu'une procédure judiciaire découlant des affaires personnelles de l'employée doit bénéficier d'un congé payé pour la période d'absence exigée, et toutes les indemnités de témoin reçues par l'employée doivent être versées à l'Employeur. Si une employée est en congé sans solde ou est suspendue, elle ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 27.01. Les employées doivent reporter pour travail pendant les heures de travail quand elles ne doivent pas assister au tribunal.

Article 28 Congé sans solde autorisé

- 28:01** Toute employée peut demander un congé sans solde pour des motifs particuliers.
- 28:02** Les congés sans solde sont accordés à une employée à la discrétion de sa supérieure immédiate pour les motifs suivants :
- (a) pour une formation pertinente au travail de l'employée, au-delà des jours normalement accordés;

(b) pour des motifs imprévus lorsque l'employée a déjà épuisé ses crédits de congé annuel.

28:03 L'employée doit soumettre une demande écrite de congé sans solde en indiquant les motifs du congé. La demande doit être soumise au moins quatre (4) semaines avant la date du congé demandé. Dans des circonstances imprévues, une demande soumise dans des délais plus courts peut être prise en considération. La supérieure immédiate de l'employée doit faire parvenir à l'employée un accusé de réception accompagné de la décision une semaine après la réception de la demande.

28:04 Les demandes de congé sans solde doivent être examinées en fonction de leur bien-fondé, tout en tenant compte des exigences opérationnelles du service au sein duquel travaille l'employée, et elles ne doivent pas être refusées de manière déraisonnable.

28:05 Les avantages sociaux des employées ne sont pas acquis au cours d'un congé sans solde de plus de quatre semaines.

28:06 Les congés sans solde qui n'équivalent qu'à quelques journées peuvent être demandés pour n'importe quelle raison. Les congés sans solde sont accordés à une employée à la discrétion de sa supérieure immédiate.

Article 29 Réadaptation, retour au travail et accommodements raisonnables

29:01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de faciliter la réadaptation et le retour au travail des employées malades, blessées ou invalides, en plus d'y participer.

29:02 (a) L'Employeur et le Syndicat se sont engagés en faveur de la mise en œuvre d'accommodements raisonnables d'une manière qui respecte la dignité et la protection de la vie privée des employées. Les accommodements raisonnables constituent une responsabilité partagée entre les employées, l'Employeur et le Syndicat.

- (b) Si on cerne un besoin d'accommodement raisonnable, les parties doivent se réunir pour rechercher et cerner la faisabilité de la mise en œuvre d'un accommodement substantiel, significatif et raisonnable jusqu'au point de constituer un préjudice injustifié (« charge onéreuse ») pour l'Employeur.
- (c) Au besoin, les dispositions pertinentes de la présente convention peuvent être suspendues par une entente conclue entre l'Employeur et le Syndicat.

Article 30 Intempéries

30:01 Si l'Employeur ferme ses portes en cas de tempête, en cas de catastrophe naturelle ou de force majeure, l'employée est rémunérée pendant les jours de fermeture jusqu'à un maximum de deux (2) semaines.

Si l'Employeur reste ouvert lors d'une tempête, en cas de catastrophe naturelle ou de force majeure, et que l'employée est dans l'impossibilité de se rendre au travail, celle-ci peut puiser dans sa réserve de jours de congé de maladie.

Article 31 Perfectionnement professionnel

31:01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent mutuellement que la formation accrue et continue des employées est souhaitable comme moyen de rehausser les services aux clients et d'améliorer le rendement des employées.

31:02 Les employées doivent participer à vingt-quatre (24) heures de formation annuellement, et l'Employeur participe financièrement au perfectionnement des employées.

Pour huit (8) de ces heures, sur préavis d'au moins un (1) mois, l'Employeur désigne une journée de perfectionnement professionnel en commun à laquelle la participation est obligatoire pour les employées.

Pour les autres heures, les critères suivants serviront de guide à la direction dans le cadre d'un plan d'action annuel qui tient compte des besoins

individuels et collectifs de l'équipe ainsi que des budgets de perfectionnement professionnel.

- (a) le stage, cours, séminaire, congrès ou séance d'étude devra être lié directement au travail et aux responsabilités de l'employée;
- (b) la direction peut demander à l'employée de se prévaloir de cours de perfectionnement lorsqu'une activité est susceptible d'aider l'employée à s'acquitter plus efficacement de ses obligations ou de pouvoir fournir un service exigé par le centre;
- (c) dans le cas de cours hors province qui engendrerait des dépenses importantes, il faudrait d'abord s'assurer qu'il n'y ait aucun cours semblable de disponible (dans un délai raisonnable) dans la province. Ces demandes doivent être approuvées par le CA.
- (d) Lorsque l'Employeur participe financièrement au perfectionnement de l'employée, la formation sera reconnue comme une prestation supplémentaire. Les cours, séminaires ou séances ainsi financés feront partie du dossier permanent de l'employée.
- (e) Les frais de toute formation exigée par la direction seront remboursés par l'Employeur.

Les employées feront connaître leurs objectifs de perfectionnement professionnel lors de l'exercice de rendement.

L'Employeur évaluera et approuvera les demandes selon les budgets et les priorités du centre.

Article 32 Ancienneté

- 32:01** Pour les employées à temps plein ou contractuelle, les années de service se calculent à partir de la date d'entrée en fonction et s'expriment en années et jours civils. La période d'essai de trois (3) mois débute dès l'embauche permanente de l'employée et est incluse dans le calcul des années de service.

32:02 L'ancienneté doit continuer d'être acquise pendant les périodes suivantes :

- (a) toute période de congé payé ou de protection du revenu;
- (b) toute période de congé sans solde accordée en raison d'une maladie ou d'un accident qui peut être indemnisé par la Commission des accidents du travail, la Société d'assurance publique du Manitoba ou le régime d'assurance-invalidité et de réadaptation, jusqu'à un maximum de deux (2) ans à partir de la date de la première absence du travail;
- (c) toute période de congé de maternité ou de congé parental;
- (d) toute période de congé d'études approuvé, jusqu'à un maximum de deux (2) ans;
- (e) toute période de congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins;
- (f) toute période de congé sans solde qui est nécessaire pour combler le délai de carence du régime d'assurance-invalidité et de réadaptation;
- (g) toute période pendant laquelle l'employée membre de l'unité de négociation est affectée à titre intérimaire, détachée ou nommée pour une période déterminée à un poste à l'extérieur de ses fonctions habituelles;
- (h) toute période de licenciement de vingt-six (26) semaines ou moins;
- (i) toute période de congé sans solde approuvée à des fins syndicales, jusqu'à un maximum de un (1) an.

32:03 L'ancienneté doit cesser d'être acquise si une employée :

- (a) démissionne, prend sa retraite ou meurt;
- (b) est congédiée et n'est pas rappelée pour travailler;
- (c) est licenciée pendant une période supérieure à deux (2) ans;
- (d) est promue ou mutée à un poste permanent à l'extérieur de l'unité de négociation et qu'elle achève la période probatoire liée au nouveau poste;

(e) est licenciée à la fin de sa période d'emploi déterminée; toutefois, le présent alinéa ne s'applique pas à une employée nommée pour une période déterminée qui a été employée à temps partiel ou à temps plein pendant douze (12) mois consécutifs et qui retrouve son emploi dans l'année qui suit l'expiration de la période d'emploi déterminée de l'employée.

32:04 L'ancienneté doit être conservée, mais elle ne continue pas d'être acquise, pendant les périodes suivantes :

(a) toute période de congé sans solde de plus de quatre (4) semaines;

(b) toute période de congé d'études de plus de deux (2) ans;

(c) toute période de licenciement de plus de vingt-six (26) semaines, jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

32:05 L'Employeur doit préparer pour le 1er mars une liste d'ancienneté fondée sur les années de service accumulées jusqu'au 31 décembre de l'année précédente inclusivement. La liste doit être affichée dans tous les lieux de travail sur le tableau d'affichage du Syndicat, et une copie doit être envoyée au Syndicat. La liste doit indiquer le nom, la catégorie d'emploi, l'ancienneté et la date de début d'emploi de chacune des employées. La liste doit pouvoir être corrigée au cours de la période de trente (30) jours civils qui suit la date de l'affichage initial de la liste. Sur présentation d'une preuve d'erreur, l'Employeur doit corriger la liste. Au 15 avril de chaque année, la liste corrigée doit être affichée, et une copie doit être envoyée au Syndicat. La liste corrigée doit être considérée comme une liste exacte et elle ne peut faire l'objet d'aucune autre modification jusqu'à la prochaine date d'affichage.

Article 33 Classement et reclassement

33:01 Si l'Employeur établit ou se propose d'établir une nouvelle classification, ou s'il modifie de manière importante et substantielle la nature du travail ou les qualités requises d'une classification existante, le taux salarial sera assujéti à des négociations entre l'Employeur et le Syndicat. Si les parties sont

incapables de s'entendre sur le taux salarial, un tel conflit sera soumis au processus de règlement des griefs et à l'arbitrage. Le nouveau taux deviendra rétroactif au moment où une employée aura obtenu le poste pour la première fois.

- 33:02** (a) Si une employée croit que la nature de son travail a subi des modifications importantes ou substantielles par rapport à la nature du travail indiquée dans la description de travail de son poste, cette dernière peut demander un examen de son classement.
- (b) L'Employeur doit examiner les fonctions de l'employée, les comparer à la description de travail et rendre une décision sur la validité de la demande, par écrit, dans les trente (30) jours civils qui suivent la demande de l'employée aux termes de l'alinéa a) ci-dessus.
- (c) Si la décision de l'Employeur ne plaît pas à l'employée, cette dernière peut traiter sa demande de modification de classement comme un grief aux termes de l'article de grief de la présente convention.
- 33:03** Toute révision d'une description de travail existante de façon à refléter plus fidèlement la nature du travail de toute catégorie d'emploi ne constitue pas nécessairement une preuve de modification importante et substantielle de la nature du travail.
- 33:04** L'Employeur accepte de fournir des descriptions de travail propres à tous les postes et catégories de poste pour lesquels le Syndicat est l'agent négociateur, et ce dans les soixante (60) jours civils qui suivent la signature de la présente convention. L'Employeur veille à ce que les descriptions de travail soient mises à la disposition des employées (dans une reliure à anneaux ou un dossier public) et qu'elles puissent être échangées avec le syndicat.

Article 34 Postes de durée déterminée

- 34:01** (a) « Poste de durée déterminée ». S'entend d'un poste occupé pendant une période particulière ou jusqu'au parachèvement d'un projet particulier d'une durée minimale de trois (3) mois, jusqu'à une durée maximale de

un (1) an. La période peut être prolongée si l'Employeur le demande et que le Syndicat l'accepte. Tous les postes de durée déterminée créés directement à la suite des conditions ci-dessus doivent être affichés comme des postes de durée déterminée.

- (b) En ce qui concerne les situations liées à la Commission des accidents du travail (CAT), à une maladie ou à un accident, ou lorsqu'il y a un poste vacant temporaire en raison d'un congé pour occuper une charge publique ou qu'il n'est pas possible de préciser la date d'expiration définitive de la durée du poste, l'Employeur doit indiquer dans l'avis d'emploi vacant que le poste de durée déterminée est un « poste de durée indéterminée » qui expirera dès le retour de la titulaire actuelle à son poste, sous réserve d'un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures. L'employée qui occupe le poste de durée déterminée doit bénéficier du préavis le plus raisonnable possible, qui ne peut être inférieur à quarante-huit (48) heures. Tous les postes de durée déterminée créés directement à la suite des conditions ci-dessus doivent être affichés comme des postes de durée déterminée. L'employée absente qui revient au travail après un congé indéterminé doit donner à l'Employeur le préavis le plus raisonnable possible, qui ne peut être inférieur à quarante-huit (48) heures avant son retour au travail.
- (c) Dans tous les avis d'emploi vacant de durée déterminée découlant d'un congé de maternité ou d'un congé parental, on doit indiquer que le poste de durée déterminée est offert pour la période d'un congé de maternité ou d'un congé parental, qui peut expirer plus tôt que prévu, sous réserve d'un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines.
- 34:02** (a) Si l'Employeur détermine qu'il existe un poste de durée déterminée, tel que décrit ci-dessus, le poste doit être affiché et comblé en conformité avec les dispositions de l'article 36 sur les postes vacants, les promotions et les transferts. Toutes les employées peuvent soumettre une demande pour occuper le poste de durée déterminée.

- (b) À la fin de la durée du poste de durée déterminée, l'employée doit retourner à son ancien poste. Si l'ancien poste de l'employée n'existe plus, cette dernière doit pouvoir exercer son droit d'ancienneté en conformité avec les dispositions de l'article 47 sur le licenciement et le rappel au travail.
- (c) Cela ne doit pas empêcher l'employeur de faire appel à des employées à temps partiel ou occasionnelles pour combler les périodes de travail disponibles lorsqu'il détermine qu'une employée doit être remplacée pendant une période de moins de trois (3) mois.

Article 35 Réunion de personnel

- 35:01** Des réunions de personnel seront convoquées tous les mois à l'exception de l'été. L'Employeur fournit de la nourriture durant la réunion.
- 35:02** L'ordre du jour sera remis aux employées avant midi la veille de la réunion. Un compte rendu sera fourni dans le quatre (4) semaines qui suivent.

Article 36 Emplois vacants, promotions, et périodes d'essai

- 36:01** Lorsque l'Employeur détermine qu'un poste est vacant ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'Employeur informera immédiatement le Syndicat par écrit et veillera à ce que l'avis du poste soit affiché dans la salle des employées pendant au moins une (1) semaine afin que toutes les membres du personnel soient informées du poste vacant ou du nouveau poste. Si le poste n'est pas comblé dans la semaine suivant l'affichage, l'Employeur l'affichera à l'extérieur de la Garderie.
- 36:02** L'ancienneté doit être considérée comme un facteur de la dotation des emplois vacants, y compris les promotions et les transferts. Les critères de sélection doivent être fondés sur les qualités requises indiquées dans la description du poste, l'expérience acquise de la candidate et sa capacité d'effectuer les tâches indiquées dans la description du poste. Si tous les autres

critères de sélection sont relativement égaux, l'ancienneté doit être considérée comme le facteur dominant.

- 36:03** Toute employée qui se porte candidate à un emploi vacant affiché et qui ne l'obtient pas doit, sur demande écrite, être informée des motifs du refus par écrit dans les dix (10) jours civils qui suivent.
- 36:04** Tous les transferts ou promotions sollicités sont assujettis à une période de familiarisation de trente (30) jours qui peut être prolongée de trente (30) jours additionnels si l'Employeur le demande et que le Syndicat donne son consentement à cet égard.
- 36:05** Au cours de la période d'essai applicable aux promotions ou aux transferts sollicités, si l'employée n'arrive pas à satisfaire aux exigences de son nouveau poste ou si elle choisit de retourner volontairement à son ancien poste, elle doit être en mesure de retourner à son ancien poste si cela est raisonnablement possible. Toutes les autres employées concernées par le retour de l'employée doivent être en mesure de retourner à leurs anciens postes si cela est raisonnablement possible. Toute employée qui ne peut retourner à son ancien poste doit être en mesure de retourner à son ancienne catégorie d'emploi et à ses anciens états de service (pas nécessairement avec le même groupe d'enfants) sans perte d'ancienneté.
- 36:06** Toute employée autre qu'une employée temporaire qui accepte un poste de durée déterminée doit être en mesure de retourner à son ancien poste à l'expiration de la durée de l'emploi, si cela est raisonnablement possible. Toute employée autre qu'une employée temporaire qui ne peut retourner à son ancien poste doit être en mesure de retourner à son ancienne catégorie d'emploi et à ses anciens états de service.
- 36:07** (a) Une promotion représente un changement d'emploi qui consiste à passer d'une catégorie à une autre, à l'intérieur de l'unité de négociation, où la deuxième offre un taux de salaire maximum plus élevé.
- (b) Au moment d'une promotion, toute employée doit recevoir un salaire qui correspond à l'échelle salariale de son nouveau poste, lequel prévoit

une augmentation salariale minimale de trois pourcent (3%) par rapport à son salaire antérieur.

- (c) Aux fins de l'augmentation salariale annuelle, la date d'anniversaire d'une employée ne peut être modifiée en raison d'une promotion.

Article 37 Poste intérimaire

- 37:01** Si l'Employeur ou son représentant désigné demande à une employée qui occupe un poste donné d'assumer temporairement les fonctions et les responsabilités d'un autre poste qui offre un salaire supérieur pendant dix (10) jours consécutifs et plus, l'employée doit être nommée temporairement à l'autre poste à titre intérimaire et être payée au taux de salaire du poste intérimaire à partir de la date où elle commence à assumer les fonctions et les responsabilités du poste et jusqu'au moment de la révocation de son statut intérimaire. Sauf si elle est nommée ou promue à un autre poste, au moment de la révocation de son statut intérimaire, l'employée doit revenir à son poste original et être payée au taux de salaire du poste dont l'employée aurait bénéficié si elle n'avait jamais occupé un autre poste à titre intérimaire.
- 37:02** À des fins d'interprétation du présent article, les « fonctions et les responsabilités » signifient les fonctions et les responsabilités qui auraient été assumées par la titulaire du poste pendant la période d'emploi de sa remplaçante.

Article 38 Période probatoire

- 38:01** La période probatoire d'une employée correspond à la période de trois (3) mois d'emploi qui suit la dernière date d'entrée en fonction de l'employée.
- 38:02** L'Employeur peut prolonger la période probatoire d'une employée. Une telle prolongation ne peut être supérieure à trois (3) mois et elle doit être considérée comme un élément qui fait partie de la période probatoire.
- 38:03** Toute employée doit recevoir un avis écrit de la prolongation de sa période probatoire aux termes du paragraphe 38.02 avant l'expiration de la période

probatoire. L'Employeur peut rencontrer l'employée pour discuter de la question. L'employée peut demander la présence d'un représentant syndical à la réunion.

- 38:04** Toute employée renvoyée pendant sa période probatoire peut présenter un grief à la directrice générale pour contester le renvoi, et ce dans les quatorze (14) jours civils qui suivent la date de réception de l'avis de renvoi par l'employée. La directrice générale ou sa représentante désignée doit tenir une audience pour discuter du grief. La décision de la directrice générale ou de sa représentante désignée est finale.
- 38:05** Sous réserve du paragraphe 38.04, le renvoi d'une employée pendant sa période probatoire ne peut faire l'objet d'un grief ni d'un arbitrage.

Article 39 Procédure de règlement des griefs

- 39:01** Les parties à la présente convention reconnaissent le bien-fondé d'un règlement rapide des griefs dans le cadre d'un processus ordonné et sans arrêt de travail ou refus de travailler.
- 39:02** Le terme « grief » s'entend de tout différend entre une employée ou le Syndicat et l'Employeur au sujet de l'application, de l'interprétation ou d'une violation présumée d'un article de la présente convention.
- 39:03** Les griefs de principe et les griefs collectifs doivent être soumis à l'étape n° 2 de la procédure de règlement des griefs. Ces griefs doivent être soumis directement à la directrice générale de l'Employeur dans les vingt-huit (28) jours civils qui suivent la date à laquelle les employées concernées auront pris connaissance pour la première fois des circonstances ayant donné lieu au grief.
- 39:04** Les griefs portant sur une rétrogradation, une suspension ou un renvoi doivent être soumis à l'étape n° 2 de la procédure de règlement des griefs.
- 39:05** Si une employée ou le Syndicat omet de soumettre ou de traiter un grief dans les délais prescrits, le grief doit être présumé avoir été retiré, et tous les droits

de recours à la procédure de règlement des griefs concernant le grief particulier arrivent à échéance. Si l'Employeur omet de répondre à un grief dans les délais prescrits, l'employée ou le Syndicat peut renvoyer le grief à la prochaine étape de la procédure. L'une ou l'autre partie peut demander une prolongation des délais, pourvu qu'elle en fasse la demande avant l'expiration des délais autorisés. Toute prolongation demandée ne peut être refusée de manière déraisonnable.

- 39:06** Le grief doit être déposé en utilisant le formulaire de grief officiel. Il faut indiquer clairement par écrit la nature du grief et les mesures correctives demandées; par ailleurs, si le grief porte sur un ou plusieurs articles de la présente convention, il faut l'indiquer. Le grief doit être signé par l'employée et il doit être précisé à toute étape de la procédure de règlement, pourvu que la teneur du grief n'ait pas été modifiée.
- 39:07** L'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement de déployer des efforts pour régler les plaintes par la discussion avant que ne soit déposé un grief écrit. L'employée lésée doit avoir le droit d'être accompagnée d'un représentant lors de telles discussions. Si un grief ne peut être présenté en personne à toute étape de la procédure de règlement des griefs, il peut être transmis par courrier recommandé ou par courriel.
- 39:08** Toute employée a le droit d'être représentée par un représentant du Syndicat à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs.
- 39:09** **Étape n° 1 – Discussion**
Dans les quatorze (14) jours civils qui suivent le moment où l'employée aura pris connaissance pour la première fois de la mesure ou des circonstances ayant donné lieu au grief, l'employée doit essayer de régler le différend avec sa superviseure immédiate qui n'est pas membre de l'unité de négociation. S'il est impossible de régler le grief par la discussion dans les quatorze (14) jours civils prévus, l'employée doit déposer un grief officiel à l'étape n° 2.

Étape n° 2

Si le grief n'est pas réglé à l'étape n° 1 dans les quatorze (14) jours civils qui suivent, le Syndicat peut soumettre le grief par écrit à la directrice générale ou à son représentant désigné, qui, lui, doit transmettre une décision écrite à l'employée et au représentant du Syndicat dans les quatorze (14) jours civils qui suivent la réception du grief.

La directrice générale ou son représentant désigné tiendra une audience pour discuter du grief avec l'employée et son représentant avant de rendre une décision sur le grief.

- 39:10** Toute employée ou le Syndicat peut retirer un grief à toute étape de la procédure de règlement des griefs et de la procédure d'arbitrage en envoyant à l'Employeur un avis écrit à cet effet. Toute employée peut abandonner un grief à tout moment.
- 39:11** Aucune disposition de la présente convention ne doit empêcher le règlement, par quelque moyen que ce soit, d'un différend ou d'un grief qui découle d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur.

Article 40 Procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage

- 40:01** Les griefs ou les différends non résolus peuvent être soumis à l'arbitrage en conformité avec la procédure établie par le présent article. Le renvoi d'un grief à l'arbitrage est assujéti à l'approbation du Syndicat.
- 40:02** (a) L'une ou l'autre partie peut informer l'autre partie par écrit de son intention de soumettre la question en litige à l'arbitrage dans les vingt-et-un (21) jours civils qui suivent la date de réception de la décision rendue à l'étape n° 2. Tout avis du genre provenant du Syndicat doit être soumis directement à la directrice générale et préciser la question en litige qui doit être renvoyée au conseil d'arbitrage.
- (b) La partie qui entame la procédure arbitrale doit proposer un arbitre unique; un avis doit en témoigner.

- (c) Si les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre unique, ce dernier doit être considéré comme un conseil d'arbitrage aux fins du présent article (40).
- (d) Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, ils doivent demander au ministre du Travail du Manitoba d'un nommer un.

- 40:03** Le conseil d'arbitrage doit entendre les preuves et les arguments soumis par les parties ou au nom de celles-ci et rendre une décision arbitrale.
- 40:04** Le conseil d'arbitrage doit entendre et trancher le différend ou l'allégation en cause et doit également rendre une décision qui doit être définitive et obligatoire pour les parties, ainsi que pour toute employée ou tout groupe d'employées touché par la décision. Toutefois, le conseil d'arbitrage n'est pas autorisé de rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de la présente convention.
- 40:05** Le conseil d'arbitrage peut sommer tout témoin à se présenter devant lui et exiger que celui-ci témoigne sous serment, oralement ou par écrit, et qu'il soumette les documents et les preuves que le conseil d'arbitrage juge nécessaires pour procéder à une enquête exhaustive et à un examen exhaustif de la question qui lui a été renvoyée.
- 40:06** Le conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir d'ajouter, de se soustraire, de changer ou de modifier de quelque façon que ce soit les dispositions de la présente convention.
- 40:07** Si le conseil d'arbitrage détermine qu'une employée a été licenciée ou fait l'objet d'autres mesures disciplinaires prises par l'Employeur pour un motif valable, le conseil d'arbitrage peut imposer une amende prévue par la loi ou un recours au lieu du licenciement ou de la mesure disciplinaire, s'il juge une telle décision juste et raisonnable dans les circonstances.
- 40:08** Chacune des parties à l'arbitrage doit payer la moitié de la rémunération et des dépenses du président du conseil d'arbitrage.

Article 41 Évaluation du rendement

- 41:01** Lorsque l'Employeur procède à une évaluation formelle du rendement d'une employée, l'employée concernée doit avoir la possibilité de signer le formulaire d'évaluation dûment rempli afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu. Les employées ont le droit d'inscrire leurs propres commentaires sur le formulaire à l'endroit prévu à cet effet ou, dans le cas contraire, d'annexer leurs commentaires au formulaire. Toute employée doit recevoir une copie de son évaluation.
- 41:02** Lorsqu'une employée juge injuste l'évaluation de son rendement, l'employée a le droit de déposer un grief afin de la faire modifier. Le grief doit être soumis à l'étape 2 dans les quatorze (14) jours civils qui suivent la réception d'une copie de l'évaluation.
- 41:03** Une fois par année, les employées ont l'occasion d'évaluer le rendement de la directrice générale et de la directrice adjointe par sondage anonyme. Le rapport sera organisé par le conseil d'administration. Le rapport de la directrice générale sera envoyé au conseil d'administration. Le rapport sur la directrice adjointe sera envoyé à la directrice.

Article 42 Effets personnels perdus ou endommagés

- 42:01** En reconnaissance du fait que, dans l'exercice des fonctions des employées, leurs lunettes peuvent être endommagées, l'Employeur accepte de verser des paiements compensatoires aux employées, pourvu que les politiques et procédures adoptées par l'Employeur soient respectées et que les employées soumettent une preuve d'achat d'un article de remplacement comparable, et seulement pour la perte restante après toutes les demandes de règlement d'assurance.

Article 43 Responsabilité civile et responsabilité du fait d'autrui

43:01 L'Employeur continuera de bénéficier d'une assurance responsabilité pour couvrir les employées et leurs actes ou omissions pendant le travail. Toute indemnité est assujettie aux modalités des polices d'assurance.

Article 44 Changements technologiques

44:01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les changements technologiques peuvent se traduire par des améliorations importantes de la qualité et de la quantité des services dispensés.

Les dispositions de la Loi sur les relations du travail qui concernent le changement technologique sont applicables.

44:02 Si l'Employeur décide d'effectuer un changement technologique qui aura vraisemblablement pour effet de modifier les conditions de travail ou la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employées compris dans l'unité, ou de modifier considérablement les éléments qui ont servi de base à la négociation de la convention collective, il doit donner avis du changement technologique au Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date à laquelle il doit être effectué.

44:03 L'avis mentionné à l'article 44.02 est donné par écrit et indique :

- (a) la nature du changement technologique;
- (b) la date à laquelle l'Employeur décide d'effectuer le changement technologique;
- (c) le nombre approximatif et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés par le changement technologique;
- (d) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi des employées touchés ou la modification dont sont susceptibles de faire l'objet les éléments qui ont servi de base à la négociation de la convention collective.

- 44:04** Lorsque l'Employeur donne l'avis prévu à l'article 44.03, le Syndicat peut signifier à l'Employeur un avis d'entamer la négociation collective en vue du renouvellement ou de la révision de la convention collective ou de la conclusion d'une nouvelle convention. Sur ce, la convention collective en vigueur lorsque l'avis est donné prend fin :
- (a) à la date d'expiration de la convention;
 - (b) le 90^e jour civil après la signification à l'Employeur de l'avis d'entamer la négociation collective, selon la date la plus rapprochée,
- à moins qu'il n'y ait eu entre temps renouvellement de la convention.
- 44:05** L'Employeur ou le Syndicat peut soumettre à l'arbitrage la question de savoir si le changement technologique aura vraisemblablement pour effet de porter atteinte aux conditions de travail ou à la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employées compris dans l'unité ou de modifier considérablement les éléments qui ont servi de base à la négociation de la convention collective. Si la sentence d'arbitrage unique conclut que le changement aura vraisemblablement un tel effet, elle est réputée être l'avis de l'Employeur donné conformément à l'article 44.02 au Syndicat le jour où la sentence arbitrale est rendue. L'article 44.04 s'applique alors avec les adaptations nécessaires.
- 44:06** Lorsque l'Employeur ne donne pas, conformément à l'article 44.02, avis du changement technologique qu'il décide d'effectuer, le Syndicat peut soumettre à l'arbitrage la question de savoir si l'Employeur, selon le cas :
- (a) a effectué un changement technologique qui a porté atteinte ou aura vraisemblablement pour effet de porter atteinte aux conditions de travail ou à la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employées compris dans l'unité ou qui a modifié ou aura vraisemblablement pour effet de modifier considérablement les éléments qui ont servi de base à la négociation de la convention collective;

(b) se propose, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à partir de la date où la question a été soumise à l'arbitrage, d'effectuer un changement technologique qui aura vraisemblablement pour effet de porter atteinte aux conditions de travail ou à la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employées compris dans l'unité ou de modifier considérablement les éléments qui ont servi de base à la négociation de la convention collective.

44:07 Lorsqu'un arbitrage unique à qui une question a été soumise en application de l'article 44.06 conclut, dans sa sentence, que l'Employeur a effectué un changement technologique qui a porté atteinte ou aura vraisemblablement pour effet de porter atteinte aux conditions de travail ou à la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employées compris dans l'unité ou qui a modifié ou aura vraisemblablement pour effet de modifier les éléments qui ont servi de base à la négociation de la convention collective ou qu'il se propose, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à partir de la date où la question a été soumise à l'arbitrage, d'effectuer un changement technologique qui aura vraisemblablement cet effet, la sentence arbitrale est réputée être l'avis de l'Employeur donné conformément à l'article 44.02 le jour où elle est rendue. L'article 44.04 s'applique alors avec les adaptations nécessaires.

Article 45 Licenciement

45:01 Si, en raison d'un manque de travail ou de fonds, de l'abolition d'un poste ou d'une modification importante apportée aux fonctions ou à l'organisme, l'Employeur détermine qu'un licenciement est nécessaire, l'Employeur doit déterminer les catégories d'employées qui feront l'objet du licenciement.

45:02 En cas de licenciement, les employées autres que les employées en stage probatoire et les employées nommées pour une période déterminée doivent recevoir un préavis de deux (2) semaines ou un paiement compensatoire au lieu d'un préavis.

- 45:03** Toute employée licenciée a le droit :
- (a) d'exercer son droit d'ancienneté pour s'intégrer dans toute catégorie d'emploi régie par la présente convention qui bénéficie d'une échelle salariale équivalant ou inférieure à son ancienne échelle, pourvu que l'employée possède les qualités requises et les capacités nécessaires pour accomplir les tâches requises; ou
 - (b) d'accepter le licenciement.

Toute employée déplacée aux termes de l'alinéa a) ci-dessus bénéficie des mêmes droits.

- 45:04** L'avis de licenciement doit être transmis à l'employée par signification à personne ou courrier recommandé, et une copie de l'avis doit être remise au Syndicat.
- 45:05** Aucune nouvelle employée ne peut être embauchée pour combler des postes vacants lorsque des employées mises en disponibilité sont qualifiées, capables et disponibles pour combler les postes vacants.
- 45:06** Les employées licenciées doivent être rappelées en suivant le classement selon l'ancienneté propre à leur catégorie d'emploi. Un tel rappel doit être effectué par courrier recommandé et prévoir un délai minimum de quatorze (14) jours civils pour le retour au travail. Les employées doivent communiquer avec l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours civils qui suivent la livraison de l'avis de retour au travail pour confirmer leur retour dans le délai prévu. Toute employée qui ne communique pas avec l'Employeur ou qui refuse de revenir à un poste comparable à celui qu'elle occupait avant le licenciement doit être considérée comme en cessation d'emploi.
- 45:07** Toute employée rappelée au travail dans une catégorie d'emploi différente de la sienne avant le licenciement a le droit de retourner à la catégorie d'emploi qu'elle occupait avant le licenciement si ce dernier devient vacant dans l'année qui suit le rappel. Un tel poste à pourvoir ne doit pas être assujéti à la procédure d'affichage des emplois.

- 45:08** Pour être admissible à un rappel, l'employée doit indiquer à l'Employeur son adresse actuelle et informer ce dernier de tout changement d'adresse avant le début de sa dernière période de travail.
- 45:09** Le droit d'une employée licenciée d'être réembauchée aux termes de la présente convention devient caduc dans les circonstances suivantes :
- (a) l'employée ne communique pas avec l'Employeur dans les délais prescrits;
 - (b) l'employée ne se présente pas au travail lorsque l'Employeur le demande et omet de fournir une explication écrite que l'Employeur juge satisfaisante;
 - (c) une période de vingt-quatre (24) mois s'est écoulée depuis la date du licenciement initial.
- 45:10** Les employées licenciées ont le droit de se porter candidates à des postes vacants autres que les postes visés par le droit de rappel.
- 45:11** Les crédits de congé annuel accumulés doivent être payés au moment du licenciement, sauf entente contraire entre les parties.
- 45:12** Les employées absentes du travail en raison d'un congé autorisé, pour quelque motif que ce soit, doivent être informées du licenciement en conformité avec les dispositions de la présente convention, et elles doivent se conformer à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que l'Employeur ne doit pas s'attendre à ce que ces employées retournent au travail avant la fin de leur congé autorisé.
- 45:13** Si une employée prétend que le licenciement n'a pas été effectué par l'Employeur en conformité avec les dispositions de la présente convention, la procédure de règlement des griefs précisée dans la présente convention doit s'appliquer, sauf que le grief doit être présenté à l'étape n° 2 de la procédure de règlement.

45:14 Aux fins du présent article, les « qualités requises » s'entendent de l'éducation, des connaissances, de la formation, des compétences et de l'expérience de l'employée. Les « capacités » s'entendent des capacités physiques et mentales. Pour prendre une décision relative à la sélection des employées qui doivent être conservées et celles qui doivent être licenciées, l'Employeur doit déterminer d'une manière équitable, raisonnable et non discriminatoire si les employées ont les qualités requises et les capacités pour exercer les fonctions que les employées restantes devront exercer.

Article 46 Avis de démission ou de cessation d'emploi

46:01 Toute employée qui souhaite démissionner doit envoyer à l'Employeur un avis de démission écrit qui doit indiquer le dernier jour où l'employée exercera les fonctions normales de son poste.

46:02 Toute employée peut quitter volontairement son emploi en envoyant un préavis d'au moins deux (2) semaines. Cela peut inclure les jours de congé annuel existants par l'employée, sous réserve de l'approbation de l'Employeur.

46:03 Toute employée peut quitter son emploi sans préavis ou avec un préavis plus court comme suit :

- (a) par le biais d'une entente conclue entre l'Employeur et l'employée;
- (b) pendant la période probatoire de l'employée.

46:04 La date d'entrée en vigueur d'une démission doit correspondre au dernier jour de présence au travail de l'employée démissionnaire au cours duquel elle exerce les fonctions normales de son poste.

46:05 L'Employeur peut offrir un montant équivalant au salaire de base de l'employée au lieu d'un avis.

46:06 L'Employeur doit mettre à la disposition de l'employée tous les montants qui lui sont dus dans les sept (7) jours qui suivent la cessation d'emploi ou à une date fixée par entente mutuelle.

Article 47 Politique relative aux soupçons de mauvais traitements à l'endroit d'un enfant

- 47:01** Les employées seront informées par écrit de la plainte ou de l'allégation.
- 47:02** Les employées auront droit à un représentant syndical si elles le désirent.
- 47:03** Si l'employée est suspendue pendant une enquête qui est menée en application de la *Loi sur les services à l'enfant et à la famille*, la première semaine de la suspension sera avec salaire. Si la suspension continue elle sera sans solde.
- 47:04** Si les accusations se révèlent fausses et non fondées, aucune mention de l'incident ne sera faite dans le dossier du personnel de l'employée.

Article 48 Sécurité d'Emploi

- 48:01** Afin d'assurer la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation, l'Employeur accepte que tout le travail ou tous les services rendus par les employées ne soient pas donnés en sous-traitance, transférés, loués, affectés ou cédés, en tout ou en partie, à un autre centre, personne, entreprise ou employée qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, sauf ce qui est prévu dans la présente entente, ou en cas d'urgence.

Article 49 Comité des politiques et des procédures

- 49:01** Une (1) employée élue par la section locale 411 du SEGM est membre-bénévole du comité des politiques et des procédures du conseil d'administration (sans solde).

L'employée n'est pas un membre de conseil d'administration.

En foi de quois l'Employeur a ci-dessous apposé son sceau officiel devant témoignage de ses propres représentants à cet effet et le Syndicat a accepté que cette convention soit exécutée en son nom devant témoignage de ses propres représentants à cet effet :

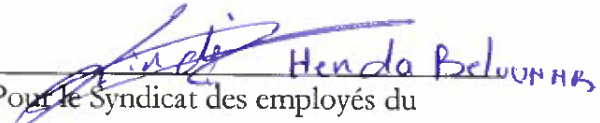
Fait à Winnipeg (Manitoba), le 23 août, 2019.

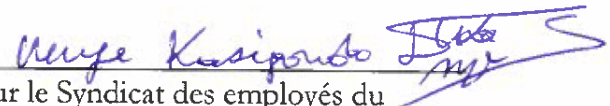
BRIAN SIMISTER



Pour Les Tournesols de Saint-Vital Inc.

Pour Les Tournesols de Saint-Vital Inc.

Pour Les Tournesols de Saint-Vital Inc.


Pour le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba


Pour le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba


Pour le Syndicat des employés du
gouvernement du Manitoba et
d'employés généraux au Manitoba

Annexe A – Échelles salariales (ci-jointes)

À compter du 1er septembre 2018, chacune des employées sera visée dans un premier temps par la nouvelle échelle salariale; ainsi, leur niveau sera le double de celui indiqué sur l'ancienne échelle. Par exemple, une employée de niveau 2 passera au niveau 4. À compter du 1er septembre 2018, chacune des employées passera au niveau supérieur.

À compter du 1er avril 2019, chacune des employées passera au niveau supérieur.

Article 11:02 n'applique pas durant cette convention.

Aucun autre changement de niveau n'aura lieu en 2020 ou au cours de la durée de la convention collective, sauf négociation ou accord contraire en faveur d'un changement, selon un processus de réouverture des négociations salariales. Aux termes de ce processus de réouverture des négociations salariales, les parties conviennent de se réunir en mars 2020 et d'entamer de bonne foi des discussions sur les salaires et les niveaux. Par souci de clarté, aucun droit de grève ni aucun droit de lock-out ne sera accordé et, en cas de désaccord entre les parties sur les changements, les salaires (et les niveaux) demeureront tels qu'ils le seront alors, et ce pendant toute la durée de la convention collective.

Toute employée dont le salaire est supérieur à celui prévu dans l'échelle ne bénéficiera d'aucune hausse salariale pendant toute la durée de la convention collective.

Un examen a révélé que les services antérieurs supplémentaires accumulés par Ayele Affanou, Dounia El Khairi et Henda Belouaar auraient dû être portés à leur crédit alors qu'elles occupent leur poste actuel. Il est donc convenu que chacune d'entre elles passera au niveau supérieur à compter du 1er septembre 2018.

Superviseurs	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8	Niveau 9	Niveau 10
Annuel	\$49,242.00	\$49,955.83	\$50,669.66	\$52,138.70	\$53,650.34	\$55,205.81	\$56,806.37	\$58,453.34	\$60,148.06	\$62,500.00
Par heure	\$23.67	\$24.02	\$24.36	\$25.07	\$25.79	\$26.54	\$27.31	\$28.10	\$28.92	\$30.05

EJE	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8	Niveau 9	Niveau 10
Annuel	\$38,587.22	\$39,146.60	\$39,705.97	\$40,857.15	\$42,041.71	\$43,260.61	\$44,514.85	\$45,805.45	\$47,133.48	\$49,000.00
Par heure	\$18.55	\$18.82	\$19.09	\$19.64	\$20.21	\$20.80	\$21.40	\$22.02	\$22.66	\$23.56

AJE en education	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8	Niveau 9	Niveau 10
Annuel	\$30,797.47	\$31,233.20	\$31,668.92	\$32,565.03	\$33,486.49	\$34,434.03	\$35,408.38	\$36,410.30	\$37,440.58	\$39,200.00
Par heure	\$14.81	\$15.02	\$15.23	\$15.66	\$16.10	\$16.55	\$17.02	\$17.50	\$18.00	\$18.85

AJE	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8	Niveau 9	Niveau 10
Annuel	\$25,193.78	\$25,550.50	\$25,907.20	\$26,640.82	\$27,395.22	\$28,170.98	\$28,968.70	\$29,789.02	\$30,632.57	\$32,000.00
Par heure	\$12.11	\$12.28	\$12.46	\$12.81	\$13.17	\$13.54	\$13.93	\$14.32	\$14.73	\$15.38

Toute employée requis de travailler un quart fractionné reçoit une prime de 3 \$ par heure.